REQUISITI E CRITERI DI IDONEITA' DEGLI ESPONENTI AZIENDALI

COMPOSIZIONE QUALI-QUANTITATIVA OTTIMALE DEL CDA

ANNO 2026

1. Premessa e riferimenti normativi

Il presente documento è stato adottato dal CdA, sentiti gli amministratori indipendenti, con delibera del 27 febbraio 2023, in ottemperanza e in conformità a quanto richiesto dalle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia in materia di organizzazione e di governo societario delle banche, nonché delle disposizioni in tema di requisiti e criteri di idoneità degli esponenti aziendali, al fine di identificare la propria composizione quali-quantitativa ottimale e di individuare il profilo alla carica di candidati a consiglieri.

Le Disposizioni di Vigilanza per le Banche in materia di governo societario (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo I) emanate da Banca d'Italia, al fine di assicurare un idoneo governo e presidio dell'attività creditizia della banca nelle sue varie forme e dei rischi ad essa correlati, richiedono che negli Organi di vertice siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere (funzioni di supervisione e gestione, funzioni esecutive e non, componenti indipendenti, ecc.);
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali Comitati interni al Consiglio, e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della banca;
- con competenze opportunamente diffuse e diversificate tra tutti i componenti affinché ciascun componente possa effettivamente contribuire, tra l'altro, ad individuare e perseguire idonee strategie e ad assicurare un governo efficace dei rischi in tutte le aree di operatività della banca e, nel caso, del gruppo bancario;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico loro assegnato (fermo il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi, come previsto dalla CRD IV e i vincoli normativi previsti per le cariche in imprese concorrenti);
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca, indipendentemente dalla componente societaria che li ha votati o dalla lista da cui sono stati tratti, operando con autonomia di giudizio.

Le Disposizioni di Vigilanza richiedono che l'attenzione vada posta su tutti i componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi compresi quelli non esecutivi, in quanto compartecipi delle decisioni assunte dall'intero organo amministrativo e chiamati a svolgere un'importante funzione dialettica e di monitoraggio sulle scelte compiute dagli esponenti esecutivi.

Il fine delle Disposizioni è garantire che – sia nel processo di nomina sia nel continuo (cioè nello svolgimento dell'incarico) – nell'organo amministrativo siano presenti soggetti dotati di autorevolezza e professionalità adeguate all'efficace esercizio delle loro funzioni, determinanti per la sana e prudente gestione della banca. Pertanto, le professionalità necessarie a realizzare questo risultato devono essere chiaramente definite ex ante - e riviste tempo per tempo per tenere conto delle eventuali criticità emerse - e il processo di selezione e di nomina dei candidati deve tener conto di tali indicazioni.

Le principali fonti della normativa nazionale ed europea applicabile in materia di requisiti degli esponenti sono di seguito elencate:

• art. 26 (Esponenti aziendali) del D. Lgs. 1° settembre 1993 n. 385 ("TUB");
• Decreto Ministeriale n. 169/2020 "Regolamento in materia di requisiti e criteri di idoneità allo svolgimento dell'incarico degli esponenti aziendali delle banche" ("DM 169/2020");
• art. 36 del Decreto Legge 6 dicembre 2011, n. 201 ''Disposizioni urgenti per la crescita, l'equità e il consolidamento dei conti pubblici" (c.d. "Salva Italia") convertito, con modificazioni, dalla Legge 22 dicembre 2011, n. 214 (c.d. "Interlocking Directorship");
• Banca d'Italia, Disposizioni di vigilanza per le banche, Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di governo societario (Parte I, Titolo IV, Capitolo 1);

• Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 e successive modifiche e integrazioni sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento ("CRD IV") e Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 e successive modifiche e integrazioni relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento;
• EBA, Guidelines on internal governance (settembre 2017);
• EBA/ESMA, Joint Guidelines on the assessment of the suitability of members of the management body and key function holders (settembre 2017) ("Linee Guida EBA/ESMA");
• BCE, Guide to fit and proper assessments del 15 maggio 2017 e da ultimo aggiornata nel maggio 2018 ("Guida BCE");
- Orientamenti della Banca d'Italia sulla composizione e sul funzionamento dei Consigli di Amministrazione delle LSI, pubblicati il 30 novembre 2022.

2. Modello organizzativo prescelto

Ai sensi dell'art. 2328, 2° comma, n. 9, c.c., la Banca ha adottato, quale sistema di amministrazione e controllo, il modello c.d. tradizionale.

In virtù di tale modello di governo societario, l'organo di supervisione strategica e di gestione dell'impresa è il Consiglio di amministrazione, l'organo di vigilanza in ordine al rispetto della legge, dello statuto e dei principi di corretta amministrazione è il Collegio sindacale.

Come meglio specificato in seguito, lo Statuto prevede che il Consiglio di amministrazione possa istituire e delegare le competenze gestionali al Comitato Esecutivo, organo collegiale ristretto composto da amministratori esecutivi, quale organo statutario con poteri di gestione. In tal caso, e comunque, il Consiglio di amministrazione riveste, nell'attuale modello, la funzione di organo di supervisione strategica.

Il sistema prescelto dalla Banca è pertanto caratterizzato dalla presenza di una assemblea dei soci (regolata dagli artt. 2363 e ss., c.c. e dal Titolo terzo – Sezione prima dello Statuto), e di due organi entrambi di nomina assembleare:

1) il Consiglio di amministrazione (regolato dagli artt. 2380-bis e ss., c.c. e dal Titolo terzo – Sezione seconda dello Statuto);
2) il Collegio sindacale (regolato dagli artt. 2397 e ss., c.c. e dagli artt. 43-46 dello Statuto).

Nel sistema adottato, il controllo contabile è stato affidato ad un organo di controllo esterno alla Banca (art. 2409-bis e ss., c.c. e art. 47 dello Statuto).

Il modello di amministrazione tradizionale è stato scelto a seguito di una attenta valutazione delle caratteristiche di ciascun modello societario, condotta mediante l'analisi dei costi e dei benefici che ciascun modello reca con sé, in relazione alla *mission* dell'impresa e la sua natura di banca popolare ed in funzione degli obiettivi che la Banca si pone di raggiungere.

Si è dunque ritenuto che il modello di amministrazione e controllo tradizionale sia, in concreto, più idoneo ad assicurare l'efficienza della gestione e l'efficacia dei controlli, in quanto consente una chiara distinzione di ruoli e responsabilità, adeguata alla struttura della base sociale della Banca e alle sue attuali dimensioni, alla condizione di Società che non effettua raccolta tra il pubblico del capitale di rischio nonché agli obiettivi strategici di medio e lungo periodo, nel rispetto e nel rafforzamento

del carattere mutualistico della Società e della sua vocazione localistica, e delle finalità del credito popolare in generale.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, ritiene utile portare a conoscenza dei soci, almeno nelle sue componenti essenziali, le principali previsioni normative/raccomandazioni di Autorità del settore riguardanti la composizione del Consiglio di Amministrazione. Tali previsioni sono riassumibili come segue:

- Composizione quantitativa: nelle banche di minori dimensioni o complessità operativa che adottano il modello tradizionale di amministrazione e controllo, il numero dei Consiglieri deve risultare inferiore al livello di 15 previsto per le banche di maggiori dimensioni e complessità operativa. Nel caso di BPPM, è previsto che tale numero sia contenuto in un range da 7 a 11**;**
- Consiglieri indipendenti: le Disposizioni di Vigilanza prevedono che il numero di Consiglieri indipendenti deve essere pari ad almeno un quarto dei componenti del Consiglio di Amministrazione (nel caso di BPPM, dunque, pari ad almeno **3**), in possesso di requisiti di professionalità e autorevolezza tali da assicurare un elevato livello di dialettica interna all'organo amministrativo ed apportare un contributo di rilievo alla formazione della volontà del medesimo;
- Presidente del Consiglio di Amministrazione: il Presidente del Consiglio di Amministrazione deve avere un ruolo non esecutivo e non svolgere, neppure di fatto, funzioni gestionali.

3. Composizione quali – quantitativa del Consiglio di Amministrazione

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 32 dello Statuto, la Banca è amministrata da un Consiglio di amministrazione composto da un numero di membri da 7 (sette) a 11 (undici).

In termini qualitativi, i componenti del Consiglio di Amministrazione devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico, secondo quanto previsto dalla normativa pro tempore vigente e dallo Statuto sociale e, in particolare, essi devono possedere i requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza e rispettare i criteri di competenza, correttezza e dedizione di tempo e gli specifici limiti al cumulo degli incarichi prescritti dalla normativa pro tempore vigente.

Tutti i candidati alla nomina di Consigliere di Amministrazione devono possedere i **requisiti di professionalità** previsti dalla normativa pro tempore vigente (in particolare l'art. 26 del TUB ed il connesso D.M. 169/2020) e dallo Statuto sociale vigente.
Oltre ai requisiti di professionalità, i consiglieri devono soddisfare i **criteri di competenza**, anche nell'accezione di conoscenza ed esperienza, stabiliti dalla normativa pro tempore vigente (incluse le Linee Guida EBA-ESMA e la Guida BCE) in funzione della natura della carica/incarico particolare ricoperto e delle caratteristiche dimensionali e operative della Banca. Assume a tal fine rilievo l'esperienza professionale pregressa nonché le conoscenze (e competenze) tecniche acquisite tramite l'istruzione e la formazione. In particolare, è importante operare un'adeguata diversificazione delle competenze, assicurando la presenza di competenze specifiche nei profili IT, Risk Management, Organizzazione e in materia di rischi climatici e ambientali.
Tutti i candidati alla nomina di Consigliere di Amministrazione devono, inoltre, assicurare il rispetto dei **requisiti di onorabilità**, secondo quanto previsto dalla normativa tempo per tempo applicabile.
A tal proposito, si raccomanda di verificare che i candidati alla carica di Consigliere di Amministrazione:

- siano in possesso dei requisiti di onorabilità di cui al D.M. 169/2020;

- non versino nelle situazioni che possono essere causa di sospensione dalla carica ai sensi del D.M. 169/2020.

La mancanza dei requisiti di onorabilità comporta l'impossibilità di assumere la carica o comunque la decadenza dalla carica stessa.
Oltre ai requisiti di onorabilità, i Consiglieri devono soddisfare i **criteri di correttezza**, intesa quale buona reputazione, onestà, integrità e solidità finanziaria, stabiliti dalla normativa pro tempore vigente (incluse le Linee Guida EBA-ESMA e la Guida BCE). Nello specifico viene in rilievo che i candidati alla carica di componente del Consiglio di Amministrazione:

- non abbiano tenuto comportamenti che, pur non costituendo reato, non siano compatibili con la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca o possano comportare per la stessa Banca conseguenze gravemente pregiudizievoli sul piano reputazionale;
- non si trovino - e non si siano trovati in passato - in situazioni che, con riguardo alle attività economiche ed alle condizioni finanziarie dei candidati medesimi (o delle imprese da questi ultimi controllate, significativamente partecipate o dirette), siano – o siano state -, anche in via potenziale, idonee ad incidere sulla loro reputazione.

Il Consiglio di Amministrazione di BPPM ha definito la composizione ottimale in modo da assicurare sia la complementarietà in termini di esperienze e competenze maturate sia la valorizzazione delle caratteristiche personali e attitudinali dei suoi esponenti, così come la rappresentazione della diversità nelle accezioni rilevanti.
In questo perimetro è stata considerata anche l'importanza di identificare profili con un'adeguata disponibilità di tempo e risorse per adempiere al meglio e con efficacia il proprio ruolo all'interno del Consiglio.
Come riportato nell'introduzione, oltre alla normativa vigente, significativa attenzione è stata riservata alla CRD IV e alle Disposizioni di Vigilanza in relazione al sistema dei controlli interni.

La composizione del Consiglio di Amministrazione deve, inoltre, tendere ad assicurare **l'equilibrio dei generi**, in ottemperanza a quanto previsto dalla vigente normativa, puntando ad assicurare nel tempo il mantenimento della soglia minima del 33% per il genere meno rappresentato.

Gli amministratori durano in carica per un periodo di tre esercizi sociali e sono rieleggibili.

Venendo a mancare la maggioranza degli Amministratori nominati dall'Assemblea, decade l'intero Consiglio e deve essere convocata l'Assemblea per la nomina dei nuovi Amministratori (regola del "simul stabunt simul cadent").

I consiglieri devono dedicare tempo e risorse adeguate alla complessità dell'incarico assunto.

Il tempo e le risorse che un consigliere può riservare allo svolgimento del suo incarico dipendono, fra l'altro, dal numero e della qualità di incarichi che egli già riveste e da circostanze quali l'attività professionale svolta. Al riguardo, si richiama anzi tutto quanto stabilito in tema di limiti al cumulo degli incarichi dall'articolo 91 della Direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013, così detta CRD IV. Lo specifico argomento è trattato pure dalla "Guida alla verifica dei requisiti di professionalità e onorabilità" emessa dalla Banca Centrale Europea, che offre chiarimenti e indicazioni circa delle disposizioni della CRD IV, in particolare per quel che riguarda la valutazione quantitativa e qualitativa della disponibilità di tempo.
A titolo informativo, si rappresenta che il Consiglio di amministrazione si tiene solitamente con cadenza mensile e che la preparazione delle riunioni comporta l'esame preventivo della documentazione a supporto delle deliberazioni proposte. Inoltre, va garantita la disponibilità di

tempo nel continuo per attività di apprendimento e formazione e per possibili periodi di accresciuto impegno del Consiglio.
Per l'efficiente ed efficace svolgimento delle proprie vaste e delicate funzioni, il Consiglio di amministrazione deve poter contare su una composizione qualitativa che complessivamente assicuri l'adeguato presidio delle seguenti aree di competenza:

- conoscenza dell'attività bancaria;
- conoscenza delle dinamiche del sistema economico finanziario;
- conoscenza della regolamentazione del credito e della finanza;
- conoscenza dei territori presidiati dalla banca;
- conoscenza in tema di gestione dei rischi, in specie connessi all'esercizio dell'attività bancaria;
- conoscenza dei processi di gestione aziendale e di governo societario, anche al fine di valutare l'efficacia del sistema di supervisione, direzione e controllo;
- conoscenza delle tematiche del bilancio bancario;
- conoscenza del ruolo delle tecnologie nell'evoluzione del settore bancario;
- diversificazione delle competenze specialistiche, esperienze professionali, età, genere e provenienza geografica.

Al fine di favorire un adeguato confronto all'interno del Consiglio di amministrazione e di poter conseguentemente assumere decisioni consapevoli e meditate, si ritiene opportuno che siano presenti all'interno dell'organo più soggetti con comprovate competenze per ciascuna delle aree sopra individuate. Per favorire l'ingresso di nuove competenze e professionalità, la Banca garantisce un corretto ricambio dei componenti del CdA, ritenendo che l'età dei componenti il Consiglio costituisca un importante elemento di diversità che, unitamente agli altri, arricchisce e valorizza l'organo collegiale, contribuendo ad alimentare un equilibrio di esperienze altrimenti non garantito.
È opportuno inoltre prevedere piani di formazione articolati, a carattere generale e/o tematico sia individuali che collettivi con finalità di aggiornamento degli amministratori. Al riguardo sarà opportuno avvalersi dei seminari formativi e di aggiornamento svolti con frequenza, in presenza e/o in videoconferenza, con la nostra associazione di categoria. Sempre in tema di formazione è opportuno prevedere programmi di aggiornamento manageriale, anche attraverso processi di affiancamento, per favorire lo sviluppo professionale per i candidati destinati a ricoprire posizioni di vertice.

4. I ruoli all'interno del Consiglio di Amministrazione

Tutti gli amministratori contribuiscono alla gestione della banca collegialmente nell'ambito del Consiglio di amministrazione e con l'eventuale partecipazione ai Comitati.

5. Funzionamento del CdA

Il Presidente del Consiglio di amministrazione promuove l'effettivo funzionamento del sistema di governo societario, favorisce la dialettica interna e assicura il bilanciamento dei poteri, in coerenza con i compiti in tema di organizzazione dei lavori del consiglio e di circolazione delle informazioni attribuitigli dalla normativa. Garantisce l'equilibrio dei poteri e si pone come interlocutore dell'organo con funzione di controllo e dei comitati interni. Ha un ruolo non esecutivo e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali. Il Presidente, oltre che coordinare e organizzare le sedute, si pone come punto di riferimento per raccogliere i diversi punti di vista, promuovendo opportune dinamiche efficaci di confronto dialettico. Nei verbali va dato conto della posizione espressa da ciascun consigliere sui punti all'ordine del giorno. Per quanto attiene all'approvazione del piano strategico è opportuno formalizzare il processo di approvazione al fine di consentire di assumere decisioni consapevoli. Al riguardo va garantito il coinvolgimento delle strutture competenti, incluse le funzioni di controllo, anche nella fase di elaborazione del piano. È opportuno formalizzare anche i

processi per il monitoraggio dello stato di predisposizione del piano strategico e del relativo rischio di execution, coinvolgendo attivamente oltre le funzioni aziendali competenti, anche le funzioni di controllo interno attraverso verifiche mirate, particolarmente utili nell'ipotesi di avvio di nuovi business. Nel predisporre l'ordine del giorno è buona prassi contenere il numero degli argomenti da trattare per assicurare un dibattito esaustivo per ciascuno di essi. È opportuno trasmettere ai consiglieri la documentazione rilevante almeno cinque giorni prima della data della riunione. È opportuno che i responsabili delle funzioni di controllo partecipino alle riunioni del CdA per fornire ai consiglieri informazioni necessarie per assumere decisioni pienamente consapevoli su tutti i tipo di rischio.

Gli amministratori indipendenti vigilano con autonomia di giudizio sulla gestione sociale, contribuendo ad assicurare che essa sia svolta nell'interesse della banca e in modo coerente con gli obiettivi di sana e prudente gestione.

Per **amministratori non esecutivi** si intendono, in linea con le previsioni normative, gli amministratori che non siano membri di comitati esecutivi, non siano destinatari di deleghe e non svolgano, anche di mero fatto, funzioni attinenti alla gestione dell'impresa.

Gli amministratori non esecutivi hanno esperienze e competenze tali da garantire un apporto significativo e produttivo alle decisioni del Consiglio di amministrazione. Pertanto, gli amministratori non esecutivi svolgono efficacemente la funzione di contrappeso nei confronti dei consiglieri titolari di deleghe e/o incarichi ovvero del Comitato esecutivo, favorendo la dialettica interna al Consiglio di amministrazione.

In particolare, i componenti non esecutivi:

- acquisiscono informazioni sulla gestione e sull'organizzazione aziendale, dal management, dalla revisione interna e dalle altre funzioni di controllo;
- non sono coinvolti, nemmeno di fatto, nella gestione esecutiva della società;
- evitano situazioni di conflitto di interessi;
- sono fattivamente impegnati nei compiti loro affidati, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo;
- partecipano ai processi di nomina e revoca dei responsabili delle funzioni interne di controllo e di gestione dei rischi (in particolare revisione interna e controllo di conformità).

Il Consiglio di Amministrazione ha i più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Banca, senza eccezioni di sorta, e, segnatamente, gli sono conferite tutte le facoltà che non sono per legge o per Statuto riservate specificatamente all'Assemblea dei Soci o ad altri organi sociali.

Le norme statutarie affermano la centralità e responsabilità del Consiglio di amministrazione nella gestione ed alta amministrazione della Banca e nella determinazione degli indirizzi strategici e gestionali della Banca (c.d. supervisione strategica).

Le altre competenze attribuite in via esclusiva al Consiglio di amministrazione oltre a quelle non delegabili per legge, così come dettagliatamente elencate all'art. 40 dello Statuto sociale, sono pienamente coerenti con quanto stabilito dalle disposizioni di Vigilanza.

Linee Guida in tema di disponibilità di tempo e limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti

La disponibilità di tempo e di risorse da dedicare allo svolgimento dell'incarico, in ragione della natura e qualità dello stesso, è un requisito fondamentale che gli esponenti[1] devono assicurare, anche in relazione alle attività derivanti dalla partecipazione ai lavori dei comitati, ove essi ne siano componenti.

Le Disposizioni sul Governo societario della Banca d'Italia richiedono che: «*Fermo restando il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi previsti ai sensi del decreto ministeriale 23 novembre 2020, n. 169 o da disposizioni di legge o statutarie, va assicurato che i componenti degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo garantiscano un'adeguata dedizione di tempo al loro incarico, tenuto conto: - della natura e della qualità dell'impegno richiesto e delle funzioni svolte nella banca, anche in relazione alle sue caratteristiche; - di altri incarichi in società o enti, impegni o attività lavorative svolte»* (Circolare n. 285/2013 e s.m.i., Parte prima, Titolo IV, Cap.1, Sez. IV, par.2.1, lett. g).

L'art. 16 del D.M. 169/2020, attuativo dell'art. 26 del Testo unico bancario[2], dispone che ciascun esponente debba dedicare "tempo adeguato" allo svolgimento dell'incarico. Ciascun Organo[3] della Banca deve effettuare una stima del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico (che varia in ragione del ruolo da ricoprire) e valuta la sussistenza di tale requisito, fermo restando che esso **non ha rilievo autonomo** ai fini della eventuale pronuncia della decadenza dell'esponente **ma concorre alla valutazione dell'idoneità unitamente agli altri requisiti e criteri prescritti.**
A presidio della sussistenza dell'adeguata dedizione di tempo all'incarico presso la Banca, è richiesto che l'esponente ricopra un limitato numero di incarichi in altre società o enti. In proposito, si evidenzia che la disciplina delineata dall' art. 17 del d.m. 169/2020[4] trova applicazione esclusivamente nei confronti delle Banche di maggiori dimensioni o complessità operativa mentre è orientativa per le altre Banche. Per le banche diverse da quelle di maggiore dimensione i limiti al cumulo degli incarichi degli esponenti andranno dunque individuati **in applicazione del principio di proporzionalità.**

Alla luce del vigente quadro normativo, **le presenti Linee guida provvedono ad individuare alcuni orientamenti sia relativamente a delle soglie di attenzione concernenti il numero indicativo degli incarichi** che un esponente, oltre alla carica ricoperta nella Banca, può ricoprire, **sia relativamente alla disponibilità di tempo indicativa** che ciascun esponente deve dedicare allo svolgimento del proprio ruolo nella Banca.
Quanto al numero degli incarichi (c.d. disponibilità di tempo quantitativa), si ritiene opportuno tenere conto della funzione svolta dall'esponente nella Banca dando rilievo alle diverse tipologie di cariche e di ruolo (Presidente del Cda, A.D., D.G., amministratore esecutivo, non esecutivo, sindaco) nonché della complessità di ciascun tipo di incarico ricoperto in altre società, in rapporto alla tipologia e alle dimensioni della società (società bancaria, finanziaria o assicurativa non in concorrenza, quotata, società commerciale di rilevanti dimensioni) ed alla partecipazione a comitati e gruppi di lavoro interni.

[1] Le presenti linee guida si rivolgono a tutti gli esponenti (amministratori, sindaci, D.G./A.D.) in coerenza con l'Art. 16 decreto MEF che richiede a «Ciascun esponente» di dedicare tempo adeguato allo svolgimento dell'incarico ed alla Circolare 285/2013, Parte prima, Titolo IV, Cap.1, Sez. IV, par.2.1, lett.g. Con riferimento al Direttore generale, la valutazione terrà adeguatamente conto delle peculiarità di tale carica (di norma connessa ad un rapporto di lavoro subordinato).
[2] L'art. 26, comma 2 TUB dispone che gli esponenti devono «dedicare il tempo necessario all'efficace espletamento dell'incarico, in modo da garantire la sana e prudente gestione della banca»; l'art. 26, comma 3,.lett. e, TUB demanda al decreto di attuazione del MEF, sentita la Banca d'Italia, di individuare « limiti al cumulo di incarichi per gli esponenti delle banche, **graduati secondo principi di proporzionalità e tenendo conto delle dimensioni dell'intermediario**».
[3] Nel presente documento il riferimento all' "Organo" e all'"Organo competente" va inteso come il Consiglio di Amministrazione se si tratta della stima dell'impegno richiesto e/o della valutazione della disponibilità di tempo degli amministratori e del Direttore generale ovvero come il Collegio sindacale per i sindaci.
[4] Nelle banche di maggiori dimensioni e complessità operativa ciascun esponente può ricoprire contemporaneamente in banche e in altre società commerciali soltanto una delle seguenti combinazioni di incarichi: a) un incarico esecutivo con due incarichi non esecutivi; oppure b) quattro incarichi non esecutivi (art. 17, co. 1, DM 169/2020).

Per società commerciale di rilevanti dimensioni, nel presente documento, si intendono le società con un patrimonio netto pari o superiore a 50 milioni di euro[5].

Per incarichi si intendono nel presente documento quelli di amministrazione, gestione e controllo[6]; per incarichi esecutivi si intendono, ad esempio: Direttore Generale, Amministratore Delegato, Membro di Comitati Esecutivi, Consigliere con funzioni di gestione delegate.

Quanto al tempo da dedicare all'incarico presso la Banca (c.d. disponibilità di tempo qualitativa), appare opportuno tenere conto dell'esperienza pregressa dell'esponente, del livello di competenza maturato dall'esponente per lo svolgimento dell'incarico nella Banca e le eventuali sinergie tra i diversi incarichi, del suo ruolo all'interno dell'Organo di appartenenza e degli eventuali Comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente); delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare; del numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza e dei Comitati ai quali partecipa e del tempo necessario alla loro preparazione; del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni; della necessità di garantire un adeguato *buffer* di tempo da dedicare ad *induction* e *training* e per far fronte a possibili attività straordinarie.

Resta naturalmente fermo il divieto di concorrenza previsto dall'art. 2390 del cod. civ. nonché quanto previsto dall'art. 36 del D.L. 201/2011 convertito con modificazioni dalla L. 22 dicembre 2011, n. 214 (divieto di "interlocking").

1. Disponibilità di tempo quantitativa

In sede di verifica dei requisiti di idoneità degli esponenti ai sensi dell'art. 26 Testo Unico Bancario nonché in sede di Autovalutazione, l'Organo competente deve verificare partitamente e analiticamente, fra l'altro, la disponibilità di tempo in termini quantitativi in capo agli esponenti oggetto di verifica. Ciò in quanto fra i fattori che possono condizionare il tempo che un esponente è in grado di dedicare allo svolgimento delle proprie funzioni vi è il numero di incarichi svolti presso altri enti. L'organo competente è dunque tenuto a valutare se il tempo che ciascun esponente può dedicare all'incarico è idoneo all'efficace svolgimento dello stesso, tenuto conto anche del numero di incarichi detenuti dall'esponente, considerato che la titolarità di cariche molteplici è un fattore importante che può influenzare la disponibilità di tempo.

L'Organo competente presta dunque particolare considerazione al numero di cariche contemporaneamente detenute dall'esponente: in proposito, vengono indicate di seguito - lettere da a) a e) - **alcune soglie di attenzione**, fermo restando quanto stabilito nella Policy di idoneità e/o nel Regolamento sui limiti al cumulo degli incarichi adottato dalla Banca.

In caso di superamento dei limiti previsti nel Regolamento, l'Organo competente valuta se la situazione oggetto di verifica non sia tale da inficiare l'effettiva disponibilità di tempo dell'esponente - anche alla luce delle eventuali misure di rimedio poste in essere dalla Banca stessa, ovvero prendendo le opportune deliberazioni - e ne fornisce adeguata spiegazione, tenendo altresì conto a tal fine anche della tipologia di attività lavorativa eventualmente svolta dall'esponente al di fuori

[5] In conformità con la classificazione di cui alla Raccomandazione della Commissione europea 2003/361/CE recepita dal Decreto Ministeriale 18 aprile 2005 "Adeguamento alla disciplina comunitaria dei criteri di individuazione di piccole e medie imprese".
[6] In coerenza con l'art. 1, comma 1, lett. h) del decreto 169/2020 MEF che definisce "incarichi" quelli: presso il consiglio di amministrazione, il consiglio di sorveglianza, il consiglio di gestione; presso il collegio sindacale; di direttore generale, comunque denominato.

della Banca (ad esempio se titolare di un rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno oppure se esercita la libera professione) [7].

È riservata comunque a ciascun Organo la facoltà di acconsentire al superamento dei limiti al cumulo degli incarichi da parte dei propri componenti, in ragione di specifiche esigenze strategiche e/o organizzative di rilievo sostanziale. In tali casi, l'Organo competente si esprime all'unanimità con delibera motivata e la verifica della disponibilità di tempo deve essere condotta con cadenza almeno semestrale.

Resta fermo che anche qualora l'esponente ricopra un numero di incarichi che non eccedono i limiti e/o le soglie di seguito individuati, l'Organo competente dovrà comunque valutare se sia assicurata da parte dell'esponente l'adeguata dedizione di tempo al proprio incarico presso la Banca.

Si indicano di seguito le soglie di attenzione relativamente agli incarichi che i componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio sindacale possono ricoprire contemporaneamente:

a) Presidente del CdA

- oltre alla carica ricoperta nella Banca**, 1 incarico esecutivo** e **non più di 4 incarichi non esecutivi o di controllo** in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni **e comunque non più di 7 incarichi complessivi,** di cui non più di 1 incarico esecutivo, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione);

b) Amministratore delegato (se nominato)/D.G.

- oltre alla carica ricoperta nella Banca**, nessun incarico esecutivo e non più di 3 incarichi non esecutivi o di controllo** in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni **e comunque non più di 5 incarichi non esecutivi complessivi** in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione);

c) Amministratori esecutivi

- oltre alla carica ricoperta nella Banca**, 1 incarico esecutivo e 4 incarichi non esecutivi** o di controllo **oppure 6 incarichi non esecutivi o di controllo** in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate nei mercati regolamentati o società commerciali di rilevanti dimensioni e comunque **non più di 8 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella banca,** di cui non più di 2 incarichi esecutivi e 6 incarichi non esecutivi, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione);

d) Amministratori non esecutivi:

- oltre alla carica ricoperta nella Banca**, 2 incarichi esecutivi e 5 incarichi non esecutivi** o di **controllo oppure 8 incarichi non esecutivi** in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate o società commerciali di rilevanti dimensioni **e comunque non più di 10 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella Banca,** di cui non più di 3 esecutivi e 7 non esecutivi, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione);

e) Sindaci

[7] Il relativo verbale andrà trasmesso alla Banca d'Italia

- oltre alla carica ricoperta nella Banca**, 2 incarichi esecutivi e 5 incarichi non esecutivi o di controllo oppure 8 incarichi non esecutivi** in altre società bancarie, assicurative e finanziarie non in concorrenza o in società quotate o società commerciali di rilevanti dimensioni **e comunque non più di 10 incarichi complessivi, compresa la carica ricoperta nella Banca,** di cui non più di 3 incarichi esecutivi e 7 incarichi non esecutivi, in società di qualsiasi natura (anche diverse da quelle di rilevante dimensione) [8].

Ai fini di cui sopra, nel computo dei mandati rilevanti, le cariche ricoperte in società che appartengono ad un medesimo Gruppo bancario/societario ovvero in società e imprese in cui la Banca detiene una partecipazione qualificata vengono convenzionalmente considerate come un'unica carica.

Non rilevano ai fini del cumulo gli incarichi in organizzazioni che non perseguono principalmente obiettivi commerciali, fra le quali: le associazioni sportive o culturali senza scopo di lucro, gli enti di beneficenza, le camere di commercio, i sindacati e le associazioni professionali e di Categoria, fra cui quelle delle Banche popolari e del territorio.

Non si considerano inoltre gli incarichi ricoperti:

(i) presso società o enti il cui unico scopo consiste nella gestione degli interessi privati dell'esponente o del coniuge non legalmente separato, persona legata in unione civile o convivenza di fatto, parente o affine entro il quarto grado e che non richiedono nessun tipo di gestione quotidiana da parte dell'esponente;
(ii) in qualità di professionista presso società tra professionisti;
(iii) quale sindaco supplente.

2. Disponibilità di tempo qualitativa

Tutti gli esponenti devono poter dedicare tempo sufficiente all'esercizio delle loro funzioni all'interno della Banca. A tal fine, fermo restando il numero massimo degli altri incarichi presso altre società o enti, in sede di verifica dei requisiti ex art. 26 TUB nonché in sede di autovalutazione, l'Organo competente deve verificare partitamente e analiticamente, la disponibilità di tempo in termini qualitativi in capo agli esponenti[9] oggetto di verifica.

Al fine di determinare quale sia in concreto il tempo adeguato all'assolvimento della carica, è necessario effettuare una valutazione caso per caso. *Il time commitment* dell'esponente andrà valutato alla luce dei seguenti elementi qualitativi:

- del ruolo dell'esponente all'interno dell'Organo di appartenenza e degli eventuali Comitati ai quali partecipa (in qualità di componente ovvero di Presidente);
- delle caratteristiche della banca (natura, dimensione e complessità) e del contesto nel quale si trova ad operare;
- del numero delle riunioni dell'Organo di appartenenza e dei Comitati ai quali partecipa; nel caso dei sindaci, anche della partecipazione alle riunioni del CdA e del CE (se nominato);
- oltre ai tempi necessari a partecipare alle riunioni, è necessario considerare anche il tempo di preparazione di ciascun incontro e, per i Presidenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio

[8] Per quanto riguarda i sindaci i limiti al cumulo degli incarichi sono disciplinati oltre che dall'art. 16 del Decreto MEF anche dall'art. 148-bis del TUF, dall'art. 144 duodecies e ss. (Allegato 5 bis) del Regolamento Emittenti Consob in quanto le banche popolari rientrano nella categoria delle società emittenti azioni diffuse tra il pubblico in misura rilevante.
[9] Il riferimento è a tutti gli esponenti: amministratori, sindaci, AD/DG.

Sindacale e di ciascuno dei Comitati, anche quello dedicato allo svolgimento del ruolo e alle attività di preparazione, organizzazione e coordinamento delle riunioni di Consiglio, Collegio e di Comitato;

- del tempo necessario agli spostamenti per partecipare alle riunioni;
- della necessità di garantire un adeguato *buffer* di tempo da dedicare ad *induction* e *training* e per far fronte a possibili attività straordinarie.

Al fine di consentire all'Organo competente una valutazione della disponibilità di tempo, da richiedere ai candidati esponenti e, a questi ultimi, di poter valutare se siano in grado di assicurare preparazione e partecipazione alle riunioni, occorre considerare il numero di riunioni e gli impegni di tempo dei membri del Consiglio di amministrazione, dei Comitati e del Collegio sindacale, **misurati con riferimento alla media dei tre esercizi precedenti.**

Al riguardo, muovendo dall'assunto che il numero di giorni da considerare come parametro massimo, comprensivo dell'impegno richiesto dalla Banca sommato all'impegno assorbito da altri incarichi e al tempo eventualmente dedicato all'attività lavorativa/professionale è pari a 260 FTE (Full Time Equivalent) annui, può essere stimato[10], il tempo necessario (numero medio di giorni per anno) che presumibilmente soddisfa il requisito di disponibilità di tempo senza ulteriori approfondimenti o misure di rimedio:

a)	Presidente del CdA	gg 48
b)	Amministratore esecutivo (componente il CE)	gg 48
c)	Amministratore non esecutivo	gg 36
d)	Amministratore componente di Comitati endoconsiliari	
	7/8 gg aggiuntivi **per ogni Comitato**	
e)	Presidente di un Comitato endo-consiliare	
	+ 50% rispetto al tempo aggiuntivo stimato per il relativo componente	
f)	Amministratore indipendente	gg 38 +
	7/8 gg aggiuntivi **per ogni Comitato**	
g)	Amministratore Delegato/D.G. .	full time
h)	Presidente del Collegio Sindacale	gg 48
i)	Sindaci effettivi	gg 42

***

La Banca **deve assicurare che i candidati a ricoprire la carica siano ben consapevoli del tempo che essa ha stimato come necessario per l'efficace espletamento dell'incarico.**

Come disposto dall'art. 16, DM 169/2020, comma 1, ciascun candidato a ricoprire la carica di Consigliere di Amministrazione della Banca, di Sindaco e di AD/DG, al momento della candidatura e tempestivamente in caso di fatti sopravvenuti successivamente alla nomina dovrà:

• comunicare gli incarichi ricoperti in altre società, imprese o enti
- le altre attività lavorative e professionali svolte e le altre situazioni o fatti attinenti alla sfera professionale in grado di incidere sulla sua disponibilità di tempo, **specificando il tempo che questi incarichi, attività, fatti o situazioni richiedono**;
• dichiarare per iscritto di poter dedicare all'incarico almeno il tempo necessario stimato dalla Banca.

[10] Considerato che, di norma, il Consiglio di amministrazione si riunisce almeno una volta al mese, il Collegio sindacale ogni 90 giorni e che i sindaci partecipano alle riunioni del Cda e del CE.